

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Кафедра загальної, вікової та педагогічної психології

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи
О.Б. Жильцов
«_____» _____ 2016 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Організаційна культура та поведінка особистості

(шифр і назва навчальної дисципліни)

галузь знань
спеціальність

05 Соціальні та поведінкові науки

053 Психологія

(шифр і назва спеціальності)

спеціалізація

Психологія

(назва спеціалізації)

інститут, факультет, відділення

Інститут людини

(назва інституту, факультету, відділення)




2016 – 2017 навчальний рік

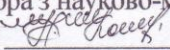
Робоча програма «Організаційна культура та поведінка особистості»
з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, для студентів спеціальності 053
«Психологія».

Укладач: Макарчук Наталія Олексіївна, доктор психологічних наук,
професор кафедри загальної, вікової та педагогічної психології.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри загальної, вікової та
педагогічної психології (протокол № 1 від «30» серпня 2016 року).

Завідувач кафедри загальної,
вікової та педагогічної психології,
доктор психологічних наук, професор

 (О.П. Сергєєнкова)

Розподіл годин звірено з робочим планом. Структура типова.
Заступник директора з науково-методичної та навчальної роботи
Інституту людини  Н. А. Клішевич

I. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Робоча навчальна програма з дисципліни «Організаційна культура та поведінка особистості» є нормативним документом Київського університету імені Бориса Грінченка, який розроблено кафедрою загальної, вікової та педагогічної психології на основі освітньо-професійної програми підготовки магістрів відповідно до навчального плану для спеціальності «Психологія» денної форми навчання.

Робочу навчальну програму укладено згідно з вимогами Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи організації навчання. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати магістр відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, алгоритму вивчення навчального матеріалу дисципліни «Організаційна культура та поведінка особистості», необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання навчальних досягнень студентів. «Організаційна культура та поведінка особистості» є складовою частиною дисциплін психологічного циклу нормативного блоку. Її вивчення передбачає розв'язання низки завдань фундаментальної правової підготовки фахівців вищої кваліфікації, зокрема: опанування системою знань про закономірності формування та функціонування організаційної культури та специфіки її впливу на поведінку особистості в організації.

Актуальність вивчення навчальної дисципліни «Організаційна культура та поведінка особистості» обумовлюється необхідністю вирішення суперечностей щодо забезпечення теоретичного та прикладного аспектів організаційно-управлінського менеджменту сучасної України. Так, інтеграція в європейський соціокультурний та суспільно-економічний простори вимагає від сучасної управлінської системи України перегляду усталених та стереотипних підходів до організації умов праці, її оцінки й контролю, кадрової політики організації та стратегічних оптимальних критеріїв оцінки професійних й особистісних ресурсів фахівця, оцінки інноваційного та творчого характеру продуктів його діяльності. Наразі, так і не знайдено оптимальних шляхів ефективного використання професіоналізму фахівця та підвищення його конкурентної спроможності засобами формування внутрішньої мотивації професійної діяльності, збереження автентичності в системі управлінських взаємодій та прозорості кадрової політики організації. Відповідно, *предметом* вивчення навчальної дисципліни є закономірності організаційної поведінки та формування загальних і фахових компетентностей реалізації організаційної культури.

Мета навчальної дисципліни: сформувати фахові компетентності з організаційної психології, зокрема організаційної культури та організаційної поведінки особистості.

Засобами для досягнення мети курсу є лекційний виклад змісту психологічних знань, які ознайомлюють студентів зі структурою та різними видами організаційних культур, що перевіряється у співпраці з викладачем на

практичних заняттях, де студент набуває навичок застосування теорій в майбутній професійній діяльності.

Завдання навчальної дисципліни:

- сформувати знання з теорії та методики діяльності організації, організаційної культури та організаційної поведінки;
- ознайомити з сучасними стратегіями управління організацій в вітчизняному та зарубіжному досвіді;
- створити оптимальні умови для опанування закономірностями, специфікою та змістом організаційної поведінки особистості представлених в системі сучасного психологічного знання;
- надати результати порівняльного аналізу функціональності в організації культури та контркультури та ознайомити з особливостями проявів кожної з них;
- сформувати фахові компетенції з розроблення технологій формування ефективної організаційної поведінки особистості та технологій розвитку організаційної культури в управлінському процесі.

В результаті засвоєння модулів студенти повинні *знати*:

- особливості творчого внеску провідних психологів і мислителів у розвиток організаційної психології та психології організаційної культури;
- історію наукових шкіл і наукових напрямів, що вивчали поведінку особистості в малих і великих групах;
- основні поняття та характеристики організаційної культури та поведінки особистості;

На основі цих знань під час семінарських занять, індивідуальної навчально-дослідницької та самостійної роботи студенти набувають *уміння та навички*:

- осмислено використовувати термінологічний апарат;
- використовувати знання, навички й уміння з організаційної культури у процесі професійного навчання і діяльності;
- формувати уявлення про генезис вивчення особистості в організації, історію виникнення і розвиток основних категорій організаційної культури та поведінки особистості;

В результаті вивчення курсу «Організаційна культура та поведінка особистості» у студентів формується набір фахових *компетентностей*:

- узагальнювати результати і будувати історично-наукове обґрунтування досліджуваної психологічної проблематики;
- практично розробляти проекти в різних прикладних галузях;
- формувати пропозиції щодо підвищення рівня організаційної культури управлінців у тенденціях розвитку сучасної організаційної психології;
- самостійного пошуку й обробки відомостей та даних, необхідних для якісного виконання професійних завдань;
- презентації себе як фахівця, здатного надати кваліфіковану допомогу.

«Організаційна культура та поведінка особистості» як нормативна навчальна дисципліна має тісний зв'язок з дисциплінами професійного спрямування, а саме: «Організаційна психологія», «Психологія управління»,

«Психологічне консультування», «Психодіагностика», «Конфліктологія», «Психологія праці».

Теми, запропоновані в програмі, відповідають внутрішній логічній структурі предмету й одночасно розкривають значення знань з організаційної культури в житті людини і в майбутній професійній діяльності.

Обсяг дисципліни «Організаційна культура та поведінка особистості», відповідно до навчального плану становить 150 год., із них: лекції – 20 год., семінарські заняття – 10 год., практичні заняття – 10 год., модульний контроль – 8 год., самостійна робота – 72 год, підготовка до іспиту – 30 год.

Форма підсумкового контролю – іспит.

II. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів - 5	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Вибіркова
Модулів – 4	Шифр та назва спеціальності	Рік підготовки
		5-й
		Семестр
Загальна кількість годин – 150	053 Психологія	9-й, 10-й
		Лекції
Тижневих годин для денної форми навчання: 4 год.	Другий (магістерський) рівень	20 год.
		Семінарські, практичні
		20 год.
		Самостійна робота
		72 год.
		Підготовка до екзамену
		30 год.
		Модульний контроль
		8 год.
		Вид контролю: іспит

III. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви теоретичних розділів	Кількість годин							
		Разом	Аудиторних:	лекцій	практичних, лабораторних	семінарських	Індивідуальна робота	Самостійна робота	Модульний контроль
Змістовий модуль I. Організаційна культура як управлінська діяльність									
1.	Успішне управління: співвідношення організацій та менеджерів	14	4	2		2		9	
2.	Еволюція управлінського процесу та організаційної культури	21	4	2	2			9	2
Разом:		28	8	4	2	2		18	2
Змістовий модуль II. Організаційна поведінка особистості									
3.	Теоретичні та практичні виміри організаційної поведінки	12	4	2		2		4	
4.	Моделі поведінки особистості в організації. Індивідуальний рівень організаційної поведінки	16	4	2	2			4	2
5.	Організаційний клімат. Неформальна система взаємодій	13	4	2		2		5	
6.	Комунікація в організації. Стереотипи організаційного спілкування	13	4	2	2			5	
Разом:		36	16	8	4	4		18	2
Змістовий модуль III. Взаємообумовленість організаційної культури та організаційної поведінки									
7.	Моделі організаційної культури. Рівні проявів організаційної культури	16	4	2		2		9	
8.	Контркультура. Види контркультури в організації	18	4	2	2			9	2
	Разом:	28	8	4	2	2		18	2
Змістовий модуль IV. Технології формування організаційної поведінки в різноманітних типах організаційної культури									
9.	Способи реалізації стратегічного планування в організації	14	4	2		2		9	

10.	Технології ефективного кадрового менеджменту та превенції конфліктів в системі управління	20	4	2	2			9	2
	<i>Разом:</i>	28	8	4	2	2		18	2
	<i>Всього за навчальним планом:</i>	150*	40	20	10	10		72	8

* 30 навчальних годин передбачено для підготовки до іспиту

IV. ПРОГРАМА

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

Організаційна культура як управлінська діяльність

Тема 1. Успішне управління: співвідношення організацій та менеджерів (2 год.)

Формальна та неформальна організація. Горизонтальний розподіл праці. Вертикальний розподіл праці. Рівні управління. Успіх організації. Керівники нижчої, середньої і вищої ланки. Успішний менеджер. Місія організації.

Основні поняття теми: організація, розподіл праці, менеджмент, місія.

Семінар 1. Управлінський процес та організаційна культура й поведінка: традиційна практика в Україні (2 год.)

Тема 2. Еволюція управлінського процесу та організаційної культури (2 год.)

Специфіка впливу наукового управління в організаційній культурі. Класичні підходи та стратегії реалізації управління. Традиційні положення про людські стосунки в організації. Роль поведінки в забезпеченні організаційної культури управлінського процесу. Теорія систем. Ситуаційний підхід до реалізації організаційної культури. Стиль керівництва.

Основні поняття теми: управління, організаційна культура, керівництво організацією.

Семінар 2. Внутрішнє та зовнішнє середовище організації (2 год.)

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II

Організаційна поведінка особистості

Тема 3. Теоретичні та практичні виміри організаційної поведінки (2 год.)

Теоретичний вимір організаційної поведінки: теорія організацій, організаційна поведінка. Практичний вимір: організаційний розвиток, управління персоналом/людськими ресурсами. Складові організаційної поведінки: розуміння, передбачення, управління. Людський ресурс.

Основні поняття теми: організаційна поведінка, управління персоналом, людський ресурс, розуміння, передбачення, управління.

Семінар 3. Керівництво організації: влада та особистісний вплив (4 год.)

Тема 4. Моделі поведінки особистості в організації. Індивідуальний рівень організаційної поведінки (2 год.)

Модель поведінки в організації «перемога/перемога». Модель поведінки в організації «перемога/поразка». Модель поведінки «конфліктна взаємодія». Модель досягнення взаєморозуміння в організаційній поведінці «Вікно Джохарі» (Джозеф Лафт та Харрі Інгрем). Функціональне значення зворотного зв'язку: усвідомленість, відповідальність. Реальність в професійно-трудовій діяльності особистості. Психологічний механізм вирішення проблемних ситуацій.

Основні поняття теми: поведінка, модель, зворотній зв'язок, проблема, реальність.

Семінар 4. Організаційна поведінка стиль, ситуація та ефективність як показники лідерських якостей особистості (2 год.)

**Тема 5. Організаційний клімат.
Неформальна система взаємодій (2 год.)**

Організаційний клімат як механізм пристосування організації до незворотних змін оточуючої дійсності механізм організаційного розвитку. Співвідношення та взаємовплив психологічних потреб людей на організаційний клімат. Фактори визначення організаційного клімату. Організаційний клімат як умова появи індивідуальності та стилю організації. Характеристики неформальних систем взаємодій. Структура неформальної організації.

Основні поняття теми: організаційний клімат, пристосування організації, психологічна потреба, стиль організації, неформальна організація.

Семінар 5. Управління конфліктами, змінами та стресами (2 год.).

Тема 6. Комунікація в організації. Стереотипи організаційного спілкування (2 год.)

Роль комунікації в управлінні змінами в організаційному розвитку. Організація інформаційного забезпечення діяльності організацій. Функції комунікацій: надання інформації, мотивація членів організації, контроль та координація зусиль працівників в досягненні цілей організації. Вертикальні та горизонтальні комунікації в організації. Типи комунікаційних мереж. Стереотипи організаційного спілкування: презумпція обов'язкової рівності учасників, розрив між управлінською ланкою і персоналом, емоційний контакт з персоналом.

Основні поняття теми: комунікація, діяльність організації, функції організації, комунікаційна мережа, організаційне спілкування.

Семінар 6. Технології розвитку ефективної комунікації в організації (2 год.).

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III

Взаємообумовленість організаційної культури та організаційної поведінки

Тема 7. Моделі організаційної культури. Рівні проявів організаційної культури (2 год.)

Підсистеми організаційної культури: ідеальна та матеріальна. Еволюційна модель культури. Цілераціональна модель культури. Модель корпоративної і громадянської культур. Характеристики організаційної культури. Типи організаційної культури. Рівні проявів організаційної культури: базові уявлення, декларовані цінності, артефакти.

Основні поняття теми: управління, організаційна культура, керівництво організацією.

Семінар 7. Технології впливу на формування моделей організаційної культури (2 год.).

Тема 8. Контркультура. Види контркультури в організації (2 год.)

Взаємозв'язок контркультури та неформальної організації. Види контркультур. Пряма опозиція цінностям домінуючої культури. Опозиція структури влади в межах домінуючої культури. Опозиція зразкам стосунків і взаємодій, що підтримуються домінуючою культурою. Прихована опозиція.

Основні поняття теми: контркультура, домінуюча культура, неформальна організація, влада, опозиція.

Семінар 8. Мотивація та стратегії поведінки в функціональності контркультури в організації (2 год.).

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ IV

Технології формування організаційної поведінки в різноманітних типах організаційної культури

Тема 9. Способи реалізації стратегічного планування в організації (2 год.)

Стратегічне планування. Стратегія, місія, цілі/множинні цілі. Аналіз зовнішнього середовища. Перелік зовнішніх небезпек і можливостей. Управлінське обстеження. Культура, образ корпорації. Стратегія обмеженого росту. Стратегія росту. Стратегія скорочення.

Основні поняття теми: стратегічне планування, зовнішнє середовище організації, стратегія організаційної культури.

Семінар 9. Технологія формування місії організації, її призначення (2 год.).

Тема 10. Технології ефективного кадрового менеджменту та превенції конфліктів в системі управління (2 год.)

Технологія оцінки професійної компетентності і розвитку персоналу. Технологія управління результативністю: індивідуальні співбесіди. Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву. Тріада особистісної спрямованості. Стиль роботи з документами. Визначення психологічного клімату в організації. Оцінка психологічної атмосфери в організації.

Основні поняття теми: управління, організаційна культура, керівництво організацією.

Семінар 10. Психотехнології подолання та превенції труднощів кадрового менеджменту організації (2 год.).

**V. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ
«ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ»**

Разом: 150 год., лекції – 20 год., семінарські заняття – 10 год., практичні заняття – 10 год., модульний контроль – 8 год., самостійна робота – 72 год., підготовка до іспиту – 30 год., іспит.

Модулі	Змістовий модуль I		Змістовий модуль II				Змістовий модуль III		Змістовий модуль IV	
Назва модуля	Організаційна культура як управлінська діяльність		Організаційна поведінка особистості				Взаємообумовленість організаційної культури та організаційної поведінки		Технології формування організаційної поведінки в різноманітних типах організаційної культури	
Теми лекцій	Успішне управління: співвідношення організацій та менеджерів (1 б)	Еволюція управлінського процесу та організаційної культури (1 б)	Теоретичні та практичні виміри організаційної поведінки (1 б)	Моделі поведінки особистості в організації. Індивідуальний рівень організаційної поведінки (1 б)	Неформальна система взаємодій (1 б)	Комунікація в організації. Стереотипи організаційного спілкування (1 б)	Моделі організаційної культури. Рівні проявів організаційної культури (1 б)	Контркультура. Види контркультур в організації (1 б)	Способи реалізації стратегічного планування в організації (1 б)	Технології ефективного кадрового менеджменту та превенції конфліктів в системі управління (1 б)
Теми семінарських/практичних занять	Управлінський процес та організаційна культура й поведінка: традиційна практика в Україні (11 б)	Внутрішнє та зовнішнє середовище організації (11 б)	Керівництво організації: влада та особистісний вплив (11 б)	Організаційна поведінка стиль, ситуація та ефективність як показники лідерських якостей особистості (11 б)	Управління конфліктами, змінами та стресами(11 б)	Технології розвитку ефективної комунікації в організації(11 б)	Технології впливу на формування моделей організаційної культури(11 б)	Мотивація та стратегії поведінки в функціональності контркультур в організації(11 б)	Технологія формування місії організації, її призначення (11 б)	Психотехнології подолання та превенції труднощів кадрового менеджменту організації (11 б)
Модульна контрольна робота	25 балів		25 балів				25 балів		25 балів	
Самостійна робота	40 балів									
Всього	300 балів (коефіцієнт для переведення у 100-бальну шкалу = 3)									
Підсумковий контроль	Іспит (40 балів)									

VI. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ , ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Змістовий модуль I.

Організаційна культура як управлінська діяльність

Семінарське заняття 1. Управлінський процес та організаційна культура й поведінка: традиційна практика в Україні (2 год.).

1. Традиційні підходи до організації управлінського процесу сучасних українців.
2. Стереотипи організаційної культури сучасності.
3. Труднощі в реалізації організаційної культури.
4. Специфіка організаційної культури та поведінки в сучасних українських реаліях.

Література [2,4,7,10, 25,26,28,29]

Практичне заняття 2. Внутрішнє та зовнішнє середовище організації (2 год.).

1. Внутрішні змінні функціональності організації.
2. Характеристики технології Вудворд, технології Томпсона, соціотехнічні підсистеми.
3. Середовище прямого та ухильного впливу.
4. Складність, рухливість та невизначеність середовища.

Література [9,14,18,20]

Змістовий модуль II.

Організаційна поведінка особистості

Семінарське заняття 3. Керівництво організації: влада та особистісний вплив (2 год.).

1. Лідер/керівник організації. Специфіка впливу лідера/керівника.
2. Типи влади в організації та характер впливу влади на її організаційний клімат.
3. Характеристики влади-примушення.
4. Характеристики влади-винагороди.
5. Відмінності та переваги традиційної й експертної влади.

Література [1,2,3,9,16; 3,4,7,10 (додаткова література)]

Практичне заняття 4. Організаційна поведінка, стиль, ситуація та ефективність, як показники лідерських якостей особистості (2 год.).

1. Особливості поведінки та особистості трансформаційних та харизматичних лідерів.
2. Портрети керівників.
3. Стилi прийняття рішень в організації.
4. Ситуативна модель керівництва Фідлера.
5. Чотири система Лайкерта.

Література [2,3,6,16, 20]

Семінарське заняття 5. Управління конфліктами, змінами та стресами (2 год.).

1. Функціональний та дисфункціональний конфлікт в організації.
2. Структурні методи вирішення конфліктів.
3. Міжособистісні стилі вирішення конфліктів.
4. Обмеження розвитку організації.
5. Подолання та превенція стресів в організації.

Література [1,7,10,14, 20; 3,7,12,13 (додаткова література)]

Практичне заняття 6. Технології розвитку ефективної комунікації в організації (2 год.).

1. Практичні навички презентації.
2. Організації та проведення інтерв'ю.
3. Підготовка та проведення ефективних засідань.
4. Технології тренінгової діяльності з організації комунікації.

Література [1,2,9,10,18]

Семінарське заняття 7. Технології впливу на формування моделей організаційної культури (2 год.).

1. Етика кадрового менеджменту.
2. Професійні ролі менеджера по персоналу.
3. Етика стосунків та формування морального колективу.
4. Алгоритм кадрового менеджмента.

Література [9,10,18,21,24]

Практичне заняття 8. Мотивація (внутрішня/зовнішня) та стратегії поведінки (конфліктогенна, співробітництва, уникнення, нейтральна) в функціональності контркультури в організації (2 год.).

1. Мотивування та стимуляція персоналу.
2. Основні види стимулювання персоналу в організації.
3. Стратегії поведінки в організації.
4. Особливості контркультури в організації.

Література [2,3,11,19,25]

Змістовний модуль IV.

Технології формування організаційної поведінки в різноманітних типах організаційної культури

Семінарське заняття 9. Технологія формування місії організації, її призначення (2 год.).

1. Життєвий цикл організації.
2. Департаменталізація.
3. Принцип взаємної співдії.
4. Моделювання майбутнього організації.

Література [3,5,8 (додаткова література)]

Практичне заняття 10. Психотехнології подолання та превенції труднощів кадрового менеджменту організації (2 год.).

1. Управління трудовими ресурсами.
2. Створення операційної системи.
3. Функціонування операційної системи.

Література [1,10,13,24]

VII. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Провідними завданням для самостійної роботи студентів з курсу є:

- теоретичне опрацювання отриманої інформації з певної теми;
- постійне ведення термінологічного словника (кожний понятійне опрацьований модуль – 15 балів).

1. Розробити просвітницький тренінг за темою:

Місія організації: від стратегічного планування до стратегічного управління.

2. Розробити тренінг розвитку за темою:

Індивідуальний стиль організаційної поведінки: мотивація, творчість, діяльність.

Комунікаційні стилі в організації.

3. Розробити превентивний тренінг з проблем:

- Труднощі кадрового менеджменту.
- Подолання комунікаційних стереотипів в організації.
- Конфлікти в організації: індивідуальний та груповий виміри.

VIII. ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Встановити відмінності між формальною та неформальною організацією.
2. Описати горизонтальний розподіл праці.
3. Описати вертикальний розподіл праці.
4. Визначити рівні управління.
5. Констатувати показники успішного управління в організації.
6. Охарактеризувати функції керівників нижчої ланки управління.
7. Охарактеризувати функції керівників середньої ланки управління.
8. Охарактеризувати функції керівників вищої ланки управління.
9. Визначити поняття «візія організації».
10. Описати специфіку впливу наукового управління в організаційній культурі.
11. Охарактеризувати класичні підходи та стратегії реалізації управління.
12. Охарактеризувати традиційні положення про людські стосунки в організації.
13. Охарактеризувати роль поведінки в забезпеченні організаційної культури управлінського процесу.
14. Описати теорію систем.
15. Описати ситуаційний підхід до реалізації організаційної культури.
16. Охарактеризувати стиль керівництва.
17. Описати теоретичний вимір організаційної поведінки: теорія організацій, організаційна поведінка.
18. Охарактеризувати практичний вимір: організаційний розвиток, управління персоналом/людськими ресурсами.
19. Описати складові організаційної поведінки: розуміння, передбачення, управління.
20. Описати модель поведінки в організації «перемога/перемога».

21. Описати модель поведінки в організації «перемога/поразка». Описати модель поведінки «конфліктна взаємодія».
22. Описати модель досягнення взаєморозуміння в організаційній поведінці «Вікно Джохарі» (Джозеф Лафт та Харрі Інгрем).
23. Охарактеризувати функціональне значення зворотного зв'язку: усвідомленість, відповідальність.
24. Визначити показники реальності в професійно-трудовай діяльності особистості.
25. Описати психологічний механізм вирішення проблемних ситуацій.
26. Охарактеризувати організаційний клімат як механізм пристосування організації до незворотних змін оточуючої дійсності механізм організаційного розвитку.
27. Визначити співвідношення та взаємовплив психологічних потреб людей на організаційний клімат.
28. Охарактеризувати фактори визначення організаційного клімату.
29. Описати організаційний клімат як умову появи індивідуальності та стилю організації.
30. Описати характеристики неформальних систем взаємодій.
31. Описати структуру неформальної організації.
32. Встановити роль комунікації в управлінні змінами в організаційному розвитку.
33. Охарактеризувати організацію інформаційного забезпечення діяльності організацій.
34. Описати функції комунікацій: надання інформації, мотивація членів організації, контроль та координація зусиль працівників в досягненні цілей організації.
35. Описати вертикальні та горизонтальні комунікації в організації.
36. Описати типи комунікаційних мереж.
37. Описати стереотипи організаційного спілкування: презумпція обов'язкової рівності учасників, розрив між управлінською ланкою і персоналом, емоційний контакт з персоналом.
38. Описати підсистеми організаційної культури: ідеальна та матеріальна.
39. Описати еволюційну модель культури.
40. Описати цілераціональну модель культури.
41. Описати модель корпоративної і громадянської культур.
42. Визначити характеристики організаційної культури.
43. Визначити типи організаційної культури.
44. Описати рівні проявів організаційної культури: базові уявлення, декларовані цінності, артефакти.
45. Описати взаємозв'язок контркультури та неформальної організації.
46. Описати види контркультур.

47. Описати пряму опозицію цінностям домінуючої культури.
48. Описати опозицію структури влади в межах домінуючої культури.
49. Описати опозицію зразкам стосунків і взаємодій, що підтримуються домінуючою культурою.
50. Описати прихована опозиція.
51. Визначити показники стратегічного планування.
52. Визначити поняття «стратегія», «місія», «цілі», «множинні цілі».
53. Здійснити аналіз зовнішнього середовища.
54. Вказати перелік зовнішніх небезпек і можливостей.
55. Описати управлінське обстеження.
56. Описати культуру, образ корпорації.
57. Описати стратегію обмеженого росту.
58. Описати стратегію росту.
59. Описати стратегію скорочення.
60. Описати технологію оцінки професійної компетентності і розвитку персоналу.
61. Описати технологію управління результативністю: індивідуальні співбесіди.
62. Зазначити показники експертної оцінки при формуванні кадрового резерву.
63. Визначити особливості тріади особистісної спрямованості.
64. Описати стиль роботи з документами.
65. Визначити показники психологічного клімату в організації.
66. Встановити показники оцінки психологічної атмосфери в організації.
67. Описати стереотипи організаційної культури сучасності.
68. Охарактеризувати труднощі в реалізації організаційної культури.
69. Встановити специфіка організаційної культури та поведінки в сучасних українських реаліях.
70. Охарактеризувати внутрішні змінні функціональності організації.

ІХ. СИСТЕМА ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

Навчальні досягнення магістрантів із дисципліни «Психологія правової поведінки» оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип поопераційної звітності, обов'язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок; розширення кількості підсумкових балів до 100.

Контроль успішності студентів з урахуванням поточного і підсумкового оцінювання здійснюється відповідно до навчального плану. Систему рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переведення у національну (4-бальну) та європейську (ECTS) шкалу подано у табл..

Розрахунок рейтингових балів за видами поточного (модульного) контролю.

Розрахунок рейтингових балів за видами поточного (модульного) контролю
Система оцінювання навчальних досягнень студентів
(форма підсумкового контролю - залік)

№ з/п	Вид діяльності	Кількість рейтингових балів
1.	Семінарські заняття	55
2.	Практичні заняття	55
3.	Відвідування лекцій	10
4.	Модульні контрольні роботи (1-4)	100
5.	Самостійна робота	40
6.	Іспит	40
7.	Разом	300
	Коефіцієнт	3
Підсумковий рейтинговий бал		100

У процесі оцінювання навчальних досягнень студентів застосовуються такі методи:

- *Методи усного контролю:* індивідуальне опитування, фронтальне опитування, співбесіда.
- *Методи письмового контролю:* модульне письмове тестування, звіт, розробки тренінгів, творчі завдання.
- *Методи самоконтролю:* уміння самостійно оцінювати свої знання, самоаналіз.

Х. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ.

Загальне оцінювання засвоєння студентом навчального матеріалу з дисципліни «**Організаційна культура та поведінка особистості**» здійснюється за результатами проміжного і підсумкового контролю за стобальною шкалою:

Порядок переведення рейтингових показників успішності у європейські оцінки ECTS

Рейтингова оцінка	Оцінка за стобальною шкалою	Значення оцінки
A	90-100 балів	Відмінно - відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з, можливими, незначними недоліками
B	82-89 балів	Дуже добре - достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок

C	75-81 балів	Добре - в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69-74 балів	Задовільно - посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68 балів	Достатньо - мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	35-59 балів	Незадовільно з можливістю повторного складання - незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання
F	1-34 балів	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу - досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни

Кожний модуль включає бали за поточну роботу студента на семінарських заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульну контрольну роботу.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження та есе, які виконує студент за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях. Модульний контроль знань студентів здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на семінарських заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- своєчасність виконання навчальних завдань;
- повний обсяг їх виконання;
- якість виконання навчальних завдань;
- самостійність виконання;
- творчий підхід у виконанні завдань;
- ініціативність у навчальній діяльності.

XI. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1) За джерелом інформації:

- *Словесні:* (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (PowerPoint – Презентація), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.
- *Наочні:* спостереження, ілюстрація, демонстрація.
- *Практичні:* вправи.

2) *За логікою передачі і сприймання навчальної інформації*: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) *За ступенем самостійності мислення*: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) *За ступенем керування навчальною діяльністю*: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів: з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

1. *Методи стимулювання інтересу до навчання*: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

Матеріал курсу викладається студенту на лекційних заняттях. Готуючись до семінарських занять по додатковій літературі студент розширює своє бачення проблем, що досліджуються.

Готуючи відповіді на питання самостійної роботи студент уточнює своє розуміння матеріалу. Виконання самостійної роботи здійснюється в робочих зошитах у довільній формі.

На індивідуальних заняттях студент має можливість щодо покращення своєї оцінки отриманої на семінарі (чи не отриманої в силу різних причин) в результаті співбесіди з викладачем. У випадку недостатнього розуміння тих питань, що вивчаються, студент має змогу звернутися до викладача за роз'ясненнями на індивідуальних консультаціях.

2) *Методи оцінювання*:

Оцінюванню підлягає робота студента на семінарських заняттях (підготовка, відповідь, активність у доповненнях, опануванні чи обговоренні - дискусії), підготовка відповідей на завдання самостійної роботи, та активність пізнавального плану на індивідуальних заняттях.

Оцінюється як володіння матеріалом, так і мисленнєва активність студента, що виявляється в чітких формулюваннях думок та в постановці проблемних питань.

Особливою формою оцінювання і контролю є модульна контрольна робота.

Студенти мають право на зарахування заліку по результатам підсумкового контролю.

XII. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУРСУ

- опорні конспекти лекцій;
- навчальні посібники;
- робоча навчальна програма;
- засоби підсумкового контролю;
- завдання для поточного контролю знань студентів з навчальної дисципліни «Організаційна культура та поведінка особистості».

XIII. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой. – М.: Из-во Эксмо, 2006. – 656 с.
2. Бабаєв В. М., Шаронова Н. В. Організаційна культура керівника: Навчальний посібник. – Харків: НТУ «ХПІ», 2005. – 260 с.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
4. Єрмошенко М. Менеджмент : Навчальний посібник/ Микола Єрмошенко, Сергій Єрохін, Олег Стороженко,; Національна академія управління. -К.: Національна академія управління, 2006. -655 с.
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. – К.: ЕксОб, 2000. – 512 с.
6. Ньюстром Дж., Девис К. Организационное поведение / Дж. Ньюстром, К. Девис. – СПб. : Питер, 2000. – 436 с.
7. Мардахаев Л. В. Профессиональная деятельность и деформация личности / Л. В. Мардахаев. – М. : МГСУ, 2001. – 40 с.
8. Менеджмент [Текст] : учебное пособие / Ю. А. Цыпкин, Н. Д. Эриашвили, А. Н. Люкшинов. - М. : ЮНИТИ, 2001. - 439 с.
9. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф. Основы менеджмента: Пер. з англ. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
10. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.
11. Ньюстром Дж., Девис К. Организационное поведение / Дж. Ньюстром, К. Девис. – СПб. : Питер, 2000. – 436 с.
12. Орбан-Лембрик Л. Е. Основы психології управління: Монографія. – Івано-Франківськ: „Плай”, 2002. – 426 с.
13. Організаційна психологія : метод. рек. до самост. та індивід. роботи студ. / уклад. А.Б. Мудрик ; Східноєвропейський нац. ун-т імені Лесі України, Ф-т психології, Каф. заг. та соц. психології. – Луцьк : ССНУ ім. Лесі України, 2012. – 32 с.
14. Психология профессионального здоровья: Учебное пособие // Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с.
15. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. 2-е изд., испр. – М. Психотерапия, 2007. – 624 с.
16. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навчальний посібник для вищої школи. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.
17. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2002. – 208 с.
18. Снетков В. М. Психология коммуникаций в организациях / В. М. Снетков. – М. : [б. и.], 2002. – 232 с. 45.
19. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций / В. П. Сладкевич. – К. : Мауп, 2001. – 168 с.
20. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак– СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
21. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

22. Стратегический маркетинг: ситуации, примеры [Текст] = Strategic Marketing: Cases, Concepts and Challenges : учебное пособие / Дж. Эткинсон, Й. Уилсон ; ред. пер. Ю. А. Цыпкин ; пер. Е. Э. Лалаян. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 471 с.

23. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 512 с.

24. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

25. Трошев. И. В. Организационная культура / И. В. Трошев. – М. : Юнити, 2004. – 124 с.

26. Управленческая культура организаций / Сост. Л. М. Кроль, Е. А. Пуртова. – М. : Класс, 2004. – 270 с.

27. Шегда А. Менеджмент : Учебник/ Анатолий Шегда, -3-е изд., испр. и доп.. -К.: Знання, 2006. -645 с.

28. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 342 с.

29. Элвиссон М. Организационная культура / М. Элвиссон. – Харьков : Гуманит. центр, 2005. – 124 с.

30. Яковенко В. Менеджмент і маркетинг : Навчальний посібник/ Валерій Яковенко,; Європ. ун-т. -К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2006. -143 с.

Додаткова:

1. Андреева И. В., Бетина О. Б., Кошелева С. В. Социокультурный подход к анализу системы ценностей компании // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент». – СПбГУ, 2008. – №1. – С. 77–95.

2. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.

3. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы / Д. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Донелли. – М. : Инфра-М., 2000. – 268 с.

4. Занковский А. Н. Организационная психология. Учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский. – М. : [б. и.], 2000. – 466 с.

5. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. / Э. Кирхлер, К. Родлер. – М. : [б. и.], 2003. – 426 с.

6. Кунде Й. Корпоративная религия / Й. Кунде. – СПб: Стокгольмская школа экономики, 2004. – 267 с.

7. Липатов С. А. Личность и организации / С. А. Липатов // Социальная психология в современном мире. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 204 с.

8. Огнев А. С., Гончаров Ю. Н. Рабочая книга организационного психолога. / А. С. Огнев, Ю. Н. Гончаров. – Воронеж : изд-во ВГУ, 2000. – 244 с. 22.

9. Организационная психология / под ред. Г. В. Суходольского. – Харьков : Издательство : Гуманитарный Центр, 2004. – 456 с. 23.

10. Организационная психология / Сост. Л. В. Винокуров, И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2000. – 342 с.
11. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. Л.: Афіша. –2001. – 276 с.
12. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта. – СПб.: Питер, 2003. – 250 с.
13. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

Интернет-ресурси:

1. <http://chitalka.info/psy.html> - студентська електронна бібліотека "Читалка"
2. http://upsihologa.com.ua/tytarenko_crisis2.html
3. <http://www.libr.dp.ua/site-libr/?idm=1&idp=19>
4. <http://flogiston.ru/blog/psytrud>
5. <http://upsihologa.com.ua>
6. <http://www.info-library.com.ua/books-book-78.html>
7. <http://www.info-library.com.ua/books-text-1272.html>
8. <http://eprints.ksame.kharkov.ua/3121/>

